



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 58193

от 23 апреля 2020

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНЮСТ РОССИИ)

П Р И К А З

Москва

10 апреля 2020 г.

№ 102

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации по виду экономической деятельности «Судебно-экспертная деятельность»

В соответствии с пунктом 2 (1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации по виду экономической деятельности «Судебно-экспертная деятельность».

2. Руководителям федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации организовать разработку и утверждение положения об оплате труда работников.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

К.А. Чуйченко

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства юстиции
Российской Федерации
от 10 апреля 2020 г. № 102

**Примерное положение об оплате труда работников
федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской Федерации по виду экономической
деятельности «Судебно-экспертная деятельность»**

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации по виду экономической деятельности «Судебно-экспертная деятельность» (далее – Примерное положение, работники, учреждения соответственно) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.

2. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (далее – государственное задание), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3. Заработная плата работников включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы (далее – оклад, ставка соответственно) по занимаемой профессии (должности), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 04.02.2008, регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный № 13145), от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13.10.2010, регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20.02.2014 № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15.05.2014, регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 01.02.2008, регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный № 13146), от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13.10.2010, регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878);

мнения представительного органа работников.

5. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и Примерным положением в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Минимальные размеры окладов работников определены с учетом отнесения их профессий (должностей) к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России:

минимальные размеры окладов по должностям работников высшего

и дополнительного профессионального образования, приведенные в приложении № 1 к Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 22.05.2008, регистрационный № 11725);

минимальные размеры окладов по должностям работников сферы научных исследований и разработок, приведенные в приложении № 2 к Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Минюстом России 18.07.2008, регистрационный № 12001) с изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 740н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный № 13147);

минимальные размеры окладов по должностям работников печатных средств массовой информации, приведенные в приложении № 3 к Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован Минюстом России 31.07.2008, регистрационный № 12046);

минимальные размеры окладов руководителей, специалистов и служащих, приведенные в приложении № 4 к Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18.06.2008, регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11.12.2008 № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20.01.2009, регистрационный № 13140);

минимальные размеры окладов рабочих, приведенные в приложении № 5 к Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Минюстом России 23.06.2008, регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12.08.2008 № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20.08.2008, регистрационный № 12150).

Минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемым с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 16.05.2012 № 550н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области судебной экспертизы» (зарегистрирован Минюстом России 05.07.2012, регистрационный № 24808), приведены в приложении № 6 к Примерному положению.

7. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 – 10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

8. Определение размеров заработной платы работников осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным профессиям (должностям), так и по совмещаемым профессиям (должностям). Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ.

9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

10. Конкретные размеры окладов работников устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения с соблюдением дифференциации в размерах окладов.

11. Работникам может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) по занимаемой профессии (должности).

При определении размера персонального повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовки работника, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) на определенный срок и о его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) по занимаемой профессии (должности) не образует нового оклада (ставки) и не учитывается при начислении стимулирующих, а также компенсационных выплат.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

12. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (ставкам) работников или абсолютных размерах.

13. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее – выплаты за вредность), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2013, № 52 (ч. 1), ст. 6986) составляет 4% оклада (ставки), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты за вредность устанавливаются дифференцированно в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52 (ч. 1),

ст. 6991; 2019, № 52 (ч. 1), ст. 7769).

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника.

В случае, если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

14. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3).

15. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – совмещение), по соглашению сторон трудового договора устанавливается соответствующая доплата.

Совмещение рекомендуется оформлять дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием совмещаемой профессии (должности), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в рублях или процентном отношении к окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии), а также срока, на который она устанавливается.

16. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу

в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30 (ч. 2), ст. 3640).

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

17. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты работникам, получающим оклад, составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

18. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006 № 27, ст. 2878) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

19. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2013, № 13, ст. 1559), а также Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 19.05.2011 № 408н (зарегистрирован Минюстом России 18.10.2011, регистрационный № 22075).

Решение об установлении надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

20. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Примерным положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются работникам по решению руководителя учреждения с указанием срока установления выплат с учетом Примерного положения в пределах фонда оплаты труда работников:

заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и иным работникам, подчиненным руководителю учреждения непосредственно;
руководителям структурных подразделений учреждения, главным

специалистам и работникам, подчиненным заместителям руководителей учреждений, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей этих структурных подразделений.

21. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

22. Работникам на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы в следующих случаях:

за обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

за обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

систематическое выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

осуществление разработки и реализации проектов и мероприятий государственных программ, федеральных целевых программ в сфере деятельности учреждения;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплаты может быть снижен или отменен при ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей, а также в случае нарушения им трудовой дисциплины.

23. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты за качество выполняемых работ:

за профессиональное мастерство (работникам из числа рабочих);

за наличие ученой степени (кандидата наук, доктора наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения, кроме работников, по должностям которых в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени;

за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого классов.

Решение об установлении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Конкретные показатели оценки качества выполняемых работ работником устанавливаются коллективным договором и (или) локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

24. Рекомендуемый размер выплаты за наличие ученой степени (в процентах от оклада):

кандидата наук – 5%;

доктора наук – 10%.

Выплата за наличие ученой степени не производится работникам, по должностям которых в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени.

Работникам, занимающим штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, размер выплаты за наличие ученой степени кандидата наук и доктора учитывается в минимальном размере оклада согласно приложению № 2.

25. Работникам устанавливается ежемесячная выплата за выслугу лет (в процентном соотношении к окладу по занимаемой работником должности) с указанием ее размера конкретному работнику.

Рекомендуемый размер выплаты за выслугу лет:

свыше 1 года – 5%;

свыше 2 лет – 10%;

свыше 3 лет – 15%;

свыше 5 лет – 20%;

свыше 10 лет – 30%;

свыше 15 лет – 40%;

свыше 20 лет – 50%.

В стаж работы для установления выплат за выслугу лет рекомендуется включать периоды работы в государственных судебно-экспертных учреждениях и экспертных подразделениях федеральных государственных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, федерального государственного органа, осуществляющего в соответствии с законодательством Российской Федерации полномочия в сфере уголовного судопроизводства; периоды работы в иных государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях, периоды службы в правоохранительных органах, работы в органах и учреждениях прокуратуры.

Для определения стажа работы, дающего работнику право на получение выплаты за выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию.

Указанная комиссия образовывается приказом учреждения, а ее решения оформляются протоколом.

26. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда за определенный период (месяц, квартал, год) с указанием их размера конкретным работникам.

При установлении премиальных выплат работникам учитываются:

результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе от приносящей доход деятельности;

качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

27. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

28. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

30. Оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада руководителя этого

учреждения.

31. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Примерного положения.

Основанием для выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ Минюста России с указанием их размера.

32. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за выслугу лет;

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

33. Руководителю учреждения выплата за выслугу лет устанавливается в процентном соотношении к окладу.

Рекомендуемый размер выплаты за выслугу лет:

свыше 1 года – 5%;

свыше 2 лет – 10%;

свыше 3 лет – 15%;

свыше 5 лет – 20%;

свыше 10 лет – 30%;

свыше 15 лет – 40%;

свыше 20 лет – 50%.

В стаж работы для установления надбавок за выслугу лет рекомендуется включать периоды работы в государственных судебно-экспертных учреждениях и экспертных подразделениях федеральных государственных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, федерального государственного органа, осуществляющего в соответствии с законодательством Российской Федерации полномочия в сфере уголовного судопроизводства; периоды работы в иных государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях, периоды службы в правоохранительных органах, работы в органах и учреждениях прокуратуры, которые способствуют успешной работе в данном учреждении.

Для определения стажа работы, дающего руководителю учреждения право на получение надбавки за выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию.

Указанная комиссия образовывается приказом учреждения, а ее решения оформляются протоколом.

Основанием выплаты за выслугу лет руководителю учреждения является приказ Минюста России с указанием ее размера.

34. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения.

Основанием для осуществления руководителю учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является приказ Минюста России с указанием размера такой выплаты.

35. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год) осуществляются руководителю учреждения по решению Минюста России с учетом достижения показателей государственного задания, а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, установленных приказом Минюста России от 03.06.2019 № 100 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Минюста России и работы их руководителей» (далее – приказ Минюста России № 100) (зарегистрирован Минюстом России 10.06.2019, регистрационный № 54900).

36. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в соответствии с пунктами 32 и 33 Примерного положения.

Основанием выплаты за выслугу лет заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения является приказ руководителя учреждения с указанием ее размера.

37. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения осуществляются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, установленных коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда работников.

Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения разрабатываются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, указанных в приказе Минюста России № 100, по соответствующему направлению.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определен приказом Минюста России от 23.05.2017 № 87 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных бюджетных и казенного учреждений Минюста России и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)» (зарегистрирован Минюстом России 29.05.2017, регистрационный № 46870) с изменениями, внесенными приказом Минюста России от 29.12.2018 № 312 (зарегистрирован Минюстом России 14.01.2019, регистрационный № 53339).

VI. Другие вопросы оплаты труда

39. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам.

40. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере двух окладов);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере двух окладов);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере трех окладов);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере трех окладов);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере одного оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере пяти окладов).

41. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере трех окладов).

42. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Минюста России.

43. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

44. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников федеральных бюджетных
судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской
Федерации по виду экономической
деятельности «Судебно-экспертная
деятельность»

Минимальные размеры окладов по должностям работников высшего
и дополнительного профессионального образования

Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
1 квалификационный уровень	15783
2 квалификационный уровень	16217
3 квалификационный уровень	16759
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	17356
2 квалификационный уровень	18223

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников федеральных бюджетных
судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской
Федерации по виду экономической
деятельности «Судебно-экспертная
деятельность»

Минимальные размеры окладов по должностям работников сферы научных исследований и разработок

Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов, рублей		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников научно-технических работников второго уровня			
4 квалификационный уровень	15457		
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
	Не имеет ученой степени	Имеет ученую степень кандидата наук (5%)	Имеет ученую степень доктора наук (10%)
1 квалификационный уровень	15783	16573	17362
2 квалификационный уровень	17356	18224	19092
3 квалификационный уровень		19135	20046
4 квалификационный уровень		20502*	21478

*За исключением должности «главный научный сотрудник».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников федеральных бюджетных
судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской
Федерации по виду экономической
деятельности «Судебно-экспертная
деятельность»

Минимальные размеры окладов по должностям работников печатных средств
массовой информации

Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации первого уровня	
1 квалификационный уровень	6834
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня	
1 квалификационный уровень	9383
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня	
2 квалификационный уровень	16217
3 квалификационный уровень	16759
4 квалификационный уровень	17139
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации четвертого уровня	
3 квалификационный уровень	19525

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников федеральных бюджетных
судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской
Федерации по виду экономической
деятельности «Судебно-экспертная
деятельность»

Минимальные размеры окладов руководителей, специалистов
и служащих

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов, рублей
Общетраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6834
Общетраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7647
2 квалификационный уровень	8569
3 квалификационный уровень	9383
4 квалификационный уровень	10468
5 квалификационный уровень	15457
Общетраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	15783
2 квалификационный уровень	16217
3 квалификационный уровень	16759
4 квалификационный уровень	17139
5 квалификационный уровень	17356

Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	18223
2 квалификационный уровень	18223
3 квалификационный уровень	19525

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников федеральных бюджетных
судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской
Федерации по виду экономической
деятельности «Судебно-экспертная
деятельность»

Минимальные размеры окладов рабочих

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих	
Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов, рублей
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6834
Общетраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7647

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Примерному положению об оплате труда
работников федеральных бюджетных
судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской
Федерации по виду экономической
деятельности «Судебно-экспертная
деятельность»

Минимальные размеры окладов по должностям,
не включенным в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Минимальные размеры окладов, рублей
Государственный судебный эксперт	15783
Старший государственный судебный эксперт	16759
Ведущий государственный судебный эксперт	17139
Главный государственный судебный эксперт	18223
Заведующий экспертным структурным подразделением	18223